



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**RESOLUCIÓN Nº 002030-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 2992-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : MONICA ISABEL SIFUENTES SANCHEZ  
**ENTIDAD** : SEGURO SOCIAL DE SALUD  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728  
**MATERIA** : EVALUACIÓN Y PROGRESIÓN EN LA CARRERA  
 ROTACIÓN

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en los Memorandos N<sup>os</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 12 de abril de 2018, y 16 de abril de 2018, respectivamente; y la Carta N<sup>o</sup> 413-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 7 de junio de 2018, emitidos por la Dirección y la Jefatura de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Red Asistencial Tarapoto del Seguro Social de Salud; por no encontrarse debidamente fundamentado.*

Lima, 18 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Con Memorando N<sup>o</sup> 116-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 4 de abril de 2018, la Dirección de la Red Asistencial Tarapoto del Seguro Social de Salud, en adelante la Entidad, autorizó la rotación de la señora MONICA ISABEL SIFUENTES SANCHEZ, en adelante la impugnante, al Área de Control de Asistencia de la Unidad de Recursos Humanos, por necesidad de servicio.
2. Mediante Memorando N<sup>o</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 12 de abril de 2018, la Dirección de la Red Asistencial Tarapoto de la Entidad dejó sin efecto el Memorando N<sup>o</sup> 116-D-RATAR-ESSALUD-2018. Asimismo, se dispuso la rotación de la impugnante al Área de Mantenimiento de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios, según su cargo, nivel y grupo ocupacional (Bachiller Profesional – P3).
3. Con Memorando N<sup>o</sup> 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 16 de abril de 2018, la Jefatura de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Asistencial Tarapoto de la Entidad asignó funciones a la impugnante, de conformidad con su cargo, nivel y grupo ocupacional (Bachiller Profesional – P3BP).
4. El 2 de mayo de 2018, la impugnante formuló recurso de reconsideración contra los Memorandos N<sup>os</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, por los siguientes fundamentos:



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Se ha vulnerado la normativa aplicable al no implementar lo dispuesto en la Resolución N° 1268-GGESSALUD-2016 – “Normas para la Formulación, Aprobación y Actualización del Manual de Perfiles de Puestos – MPP en ESSALUD”, del 1 de diciembre de 2016.
  - (ii) El ius variandi del empleador tiene sus límites, como el respeto de los derechos laborales.
5. Con Carta N° 413-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 7 de junio de 2018<sup>1</sup>, la Dirección de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante, señalando que los Memorandos N°s 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018 fueron emitidos en base a sus propias facultades y de conformidad con el ordenamiento legal.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 20 de junio de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 413-D-RATAR-ESSALUD-2018, manifestando que se debe cumplir con la Resolución N° 1268-GGESSALUD-2016 – “Normas para la Formulación, Aprobación y Actualización del Manual de Perfiles de Puestos – MPP”.
7. Con Oficio N° 468-D-RATAR-ESSALUD-2018, la Dirección de la Red Asistencial Tarapoto de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que originaron la resolución impugnada.
8. A través de los Oficios N°s 9627 y 9628-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

### ANÁLISIS

#### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 7 de junio de 2018.

<sup>2</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>4</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- 
- a) Acceso al servicio civil;
  - b) Pago de retribuciones;
  - c) Evaluación y progresión en la carrera;
  - d) Régimen disciplinario; y,
  - e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

<sup>3</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.



### Del régimen laboral aplicable

13. De la revisión del expediente administrativo se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el cual se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante el TUO.
14. En tal sentido, esta Sala considera que, al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

### Sobre el *ius variandi* del empleador

15. El artículo 9° del TUO establece que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Así, el poder de dirección reconocido al empleador comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad, dentro de los cuales se encuentra el *ius variandi* del empleador, que consiste en la potestad reconocida al empleador de variar, dentro de ciertos límites, las condiciones, forma y modo de prestación del servicio a cargo del trabajador.
16. En aplicación del *ius variandi* el empleador puede cambiar el lugar de trabajo en el cual sus trabajadores habitualmente desarrollan las labores, teniéndose por válido el traslado del trabajador, salvo que el empleador actúe con *animus nocendi*<sup>5</sup>, conforme se desprende de lo dispuesto en el literal c) del artículo 30° del TUO<sup>6</sup>, al calificarse como acto de hostilidad el traslado de un trabajador, siempre y cuando sea con la intención de ocasionarle un perjuicio real y concreto.
17. Sin embargo, tal posibilidad tiene como límite el respeto de los derechos

<sup>5</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el Derecho Laboral Peruano. Segunda Edición, ARA Editores, Lima, 2006, p. 433

<sup>6</sup> **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(...)

c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

fundamentales del trabajador; además de la imposibilidad de alterar las condiciones contractuales esenciales en perjuicio de aquel. De esta manera, como se ha señalado, *"no puede implicar la rebaja de la remuneración o de lo categoría del trabajador, pues hacerla configura un acto de hostilidad equiparable al despido que el trabajador puede impugnar empleando los mecanismos establecidos para el efecto en la legislación privada (accionando paro que cese lo hostilidad o dándose por despido y demandando el pago de una indemnización)"*<sup>7</sup>.

18. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, al ser el empleador una entidad del Estado, su actuación debe estar sujeta a lo expresamente reconocido en las normas correspondientes. Esto significa que su actuación requiere de una habilitación legal previa, sin la cual carecería de validez.

#### Sobre el desplazamiento de personal en la Entidad

19. Al respecto, es necesario precisar que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 139-PE-ESSALUD-99, del 21 de junio de 1999, se resolvió aprobar el Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada del Seguro Social de Salud. El reglamento en mención dispuso, con relación al desplazamiento de personal, lo siguiente:

*“Artículo 81º.- Los desplazamientos del personal con contrato de trabajo a plazo indeterminado serán los siguientes:*

*o) Desplazamiento Permanente.*

*b) Permuta*

*c) Desplazamiento Temporal. Por el lapso máximo de un ejercicio presupuestal, con indicación expresa de la fecha de inicio y de término.*

*d) Rotación.*

*e) Designación.*

*f) Encargo.*

*g) Comisión de Servicios.*

*Los desplazamientos se aprobarán por resolución*

*(...)*

*Artículo 84º.- La rotación se produce por necesidad del servicio dentro del mismo centro de trabajo. Requiere la autorización del Jefe del Órgano Desconcentrado”.*

20. Respecto al desplazamiento de personal de la Entidad, es del caso mencionar también que, mediante Resolución de Gerencia Central N° 772-GCGP-ESSALUD2014, del 16 de mayo de 2014, la Entidad aprobó la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014 “Normas sobre desplazamiento de personal”, la cual establece, en relación a los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad

<sup>7</sup>Informe Legal N° 182-2012-SERVIR/GG-OAJ.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

privada, que:

*“Rotación: Consiste en la reubicación del servidor al interior de la sede central u órgano desconcentrado o entre estos, para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado, puede ser temporal o permanente. Se efectúa por determinación institucional cuando es dentro del lugar habitual de trabajo y residencia o con el consentimiento del interesado en caso contrario”.*

21. De manera que la rotación de un trabajador bajo el régimen de la actividad privada, como la impugnante, según lo regulado por la Entidad, debe observar lo siguiente:

- (i) Se realiza por necesidad del servicio.
- (ii) Se puede realizar dentro del mismo centro de trabajo y fuera del mismo, en este último caso será necesario el consentimiento del servidor.
- (iii) Requiere la autorización del Jefe del Órgano Desconcentrado de la Entidad.

22. Recordemos que los actos de la administración pública se deben sujetar al principio de legalidad<sup>8</sup>, y por lo tanto, deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho. Ello implica que toda entidad pública está obligada a acatar las disposiciones legales que reconozca nuestro ordenamiento jurídico en su integridad, incluyendo aquellas disposiciones que se emitan dentro del ejercicio de su poder de dirección, y las facultades de independencia administrativa y funcional que se le otorgan, toda vez que las mismas constituyen normas de segundo grado pertenecientes a la cuarta categoría de nuestro ordenamiento jurídico, al establecer disposiciones dentro del rango jerárquico intrainstitucional, tal y como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC<sup>9</sup>.

<sup>8</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### “Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

<sup>9</sup>Fundamento 61 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00047-2004-AI/TC:

*“La pirámide jurídica nacional debe ser establecida en base a dos criterios rectores, a saber:*

*a) Las categorías*

*Son la expresión de un género normativo que ostenta una cualificación de su contenido y una condición preferente determinada por la Constitución o por sus normas reglamentarias.*

*Ellas provienen de una especie normativa; es decir, aluden a un conjunto de normas de contenido y valor semejante o análogo (leyes, decretos, resoluciones, etc.).*

*b) Los grados*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

23. Por ello, la Entidad se encontraría en la obligación disponer las rotaciones de sus funcionarios, cumpliendo con las exigencias prescritas en la Directiva N° 01-GCGP-ESSALUD-2014.

Sobre el desplazamiento de la impugnante

24. En virtud a lo antes expuesto, corresponde que esta Sala verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos en el numeral precedente.
25. Sobre el particular, se advierte que la rotación de la impugnante se produce dentro de la misma área geográfica donde se encontraba laborando, y además, que cuenta con la anuencia de los órganos superiores, por lo que se comprueba el cumplimiento de estos dos (2) requisitos.
26. Sin perjuicio de lo anterior, sobre las razones que justificaron la rotación, de los documentos que obran en el expediente administrativo se puede apreciar que inicialmente la impugnante estuvo desarrollando sus actividades en el Área de Compras - Facturación, habiéndose dispuesto mediante Memorando N° 129-D-RATAR-ESSALUD-2018, su rotación interna al Área de Mantenimiento de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios, según su cargo, nivel y grupo ocupacional (Bachiller Profesional – P3).
27. Ahora bien, en el citado acto administrativo la Entidad ha precisado que *“se dispone su rotación al Área de Mantenimiento de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios, el mismo que asumirá a partir de la fecha, según su Cargo, Nivel y Grupo Ocupacional (Bachiller Profesional – P3), debiendo cumplir con las funciones establecidas, considerando que el Área de Compras – Facturación, donde estuvo desempeñándose, corresponde al cargo de Técnico de Servicio Administrativo y Apoyo, Nivel T2 (...)”*.
28. Hay que recordar que la necesidad institucional que motiva los desplazamientos de

*Son los que exponen una jerarquía existente entre las normas pertenecientes a una misma categoría. Tal el caso de las resoluciones (en cuyo orden decreciente aparecen las resoluciones supremas, las resoluciones ministeriales, las resoluciones viceministeriales, etc.)*

*En nuestro ordenamiento existen las siguientes categorías normativas y sus subsecuentes grados:  
(...)*

**Cuarta categoría**

*Las resoluciones.*

*1er. grado:*

*Las resoluciones ministeriales, las resoluciones de los órganos autónomos no descentralizados (Banco Central de Reserva, Superintendencia de Banca y Seguros, Defensoría del Pueblo, etc.).*

*2do. y demás grados descendentes:*

*Las resoluciones dictadas con sujeción al respeto del rango jerárquico intrainstitucional  
(...)”*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

los servidores, *“se encuentra plenamente relacionada con la operatividad del servicio público prestado por la entidad, sea para suplir algunas deficiencias o para contribuir con la mejora del servicio [civil]”*<sup>10</sup>. De tal manera, se aprecia que no se han expuesto las razones por las cuales se ha dispuesto la rotación de la impugnante, así como tampoco se ha precisado cuál sería la necesidad de servicio que se atendería con este desplazamiento en particular.

29. Sobre el particular, debe señalarse que toda actuación de las autoridades administrativas debe realizarse conforme al principio de legalidad<sup>11</sup>, y por lo tanto, acorde a la Constitución; siendo que en el caso de las resoluciones administrativas que disponen la rotación de personal de la entidad, en tanto estas tienen efectos jurídicos sobre la situación del trabajador, deben ser emitidas respetando el derecho a la debida motivación de las resoluciones, que se encuentra comprendido dentro del derecho al debido proceso.

Al respecto, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en los fundamentos 16, 17, 18, y 19 de la Sentencia recaída sobre el expediente N° 03891-2011-PA/TC:

*“16. En todo Estado constitucional y democrático de Derecho, la motivación debida de las decisiones de las entidades públicas –sean o no de carácter jurisdiccional– es un derecho fundamental que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela procesal efectiva. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional”.*

*“17. La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación*

<sup>10</sup> NAVARRETE MALDONADO, Alejandro. Modalidades de desplazamiento en el Servicio Civil: Alcances, características y requisitos. En: Soluciones Laborales. N° 94, Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 111.

<sup>11</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

**“1.1. Principio de legalidad.-** Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

*de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”.*

*“18. En el mismo sentido, a nivel de doctrina se considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la Administración, siendo un mecanismo que permite apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de su actuación. La motivación permite pues a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes”.*

*“19. El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que la administración exprese las razones o justificaciones objetivas que la lleva a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*

30. De igual manera, el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”*<sup>12</sup>. De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos<sup>13</sup>:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones calificadas

31. Ahora bien, en el caso en particular, al no haberse expuesto de forma expresa, clara y precisa las razones fácticas por las cuales se dispuso la rotación de la impugnante ni explicar cuál era la necesidad institucional, se determina que los Memorandos N<sup>os</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, no han sido debidamente fundamentados, por lo que deben ser declarados nulos.

32. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de los Memorandos N<sup>os</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, y la Carta N<sup>o</sup> 413-D-RATAR-ESSALUD-2018, por contener una motivación aparente.

<sup>12</sup>Ibidem.

<sup>13</sup>Ibidem.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar la NULIDAD de los actos administrativos contenidos en los Memorandos N<sup>os</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018 y 14-UAIHyS-OA-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 12 de abril de 2018 y 16 de abril de 2018, respectivamente; y la Carta N<sup>o</sup> 413-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 7 de junio de 2018, emitidos por la Dirección y la Jefatura de la Unidad de Adquisiciones, Ingeniería Hospitalaria y Servicios de la Red Asistencial Tarapoto del SEGURO SOCIAL DE SALUD; por no encontrarse debidamente motivado.

**SEGUNDO.-** Retrotraer el procedimiento al momento de la emisión del Memorando N<sup>o</sup> 129-D-RATAR-ESSALUD-2018, del 12 de abril de 2018, debiendo la Red Asistencial Tarapoto del SEGURO SOCIAL DE SALUD tener en consideración al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución a la señora MONICA ISABEL SIFUENTES SANCHEZ y a la Red Asistencial Tarapoto del SEGURO SOCIAL DE SALUD, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver el expediente a la Red Asistencial Tarapoto del SEGURO SOCIAL DE SALUD, debiendo dicha entidad considerar lo normado en el artículo 11º del TUO de la Ley N<sup>o</sup> 27444<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> **Texto Único Ordenado de la Ley N<sup>o</sup> 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 006-2017-JUS**

**“Artículo 11º.- Instancia competente para declarar la nulidad.**

11.1 Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.

11.2 La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad.

La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.

11.3 La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



SANDRO ALBERTO  
NÚÑEZ PAZ  
VOCAL



LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE  
GÓMEZ CASTRO  
VOCAL

L4/P5